

El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo

PILAR NOVA MELLE*

Introducción

El término absentismo, también llamado ausentismo, procede del vocablo latino *absentis* y se aplicaba a los terratenientes irlandeses que vivían en Inglaterra y abandonaron sus tierras. Con el desarrollo industrial, este concepto se usa para referirse a los trabajadores fabriles que se ausentan de su trabajo, por tanto a partir del siglo XVIII, el concepto absentismo adquiere nuevas connotaciones.

La mayoría de los estudiosos del tema coinciden en señalar la inadaptación a la organización del trabajo como la causa originaria del absentismo industrial, Simon (1978) describe el absentismo como una forma de resistencia de los campesinos ante la inevitable integración en los modos de producción capitalista, Dubois (1977) considera el absentismo un hecho similar a la huelga y al frenado, una manera de exteriorizar el rechazo a una situación laboral; Martínez (1988) señala como causa las crisis sociales que confinan a los trabajadores a desempeñar tareas que nada tienen que ver con el ritmo pausado que conocían, ni con la noción «quehacer» de sus actividades.

Con el transcurrir del tiempo el concepto se va modificando hasta llegar a abarcar una importante dimensión social, económica y humana, con repercusiones a tres niveles: para la empresa, dificulta la planificación, es un obstáculo para los objetivos, encarece el producto final; para el trabajador, genera tensiones entre los compañeros, pueden disminuir sus percepciones económicas; para la sociedad supone en algunos supuestos, disminución de los ingresos a la Seguridad Social, encarecimiento de productos, deficiencia en los servicios... Actualmente el absentismo laboral es un hecho cotidiano en

* Profesora de Sociología del Trabajo. Centro Europeo de Estudios Superiores. Madrid.

las empresas, casi todos los trabajadores se han ausentado alguna vez de su trabajo, por muy distintas razones, este fenómeno afecta tanto a las grandes empresas como a las pequeñas.

Tipología de las ausencias al trabajo

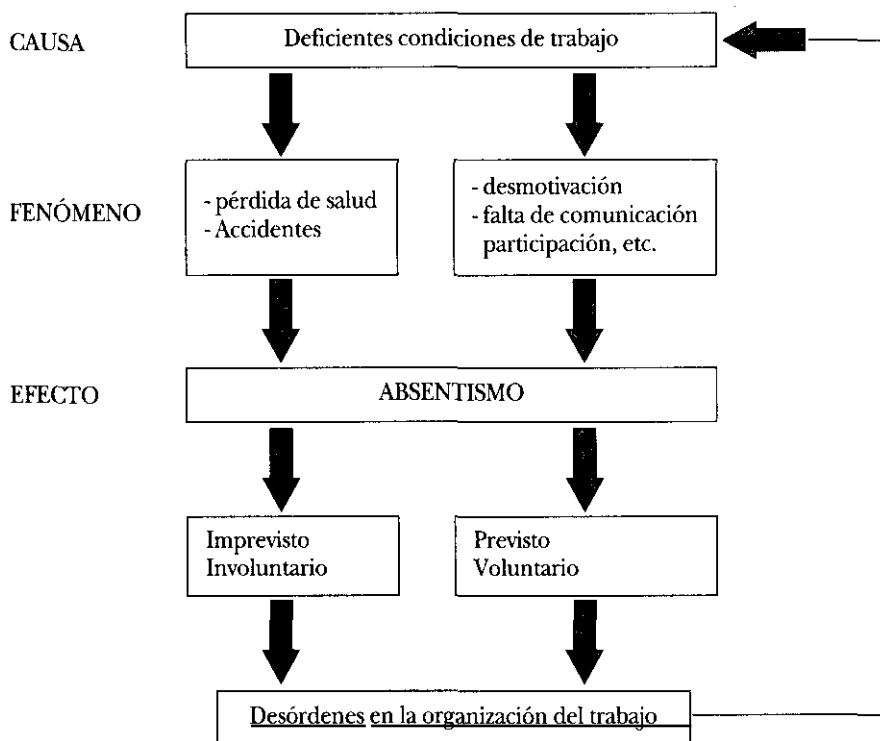
Las ausencias del trabajo pueden responder a causas contempladas por la ley, por tanto reguladas mediante las disposiciones de los sistemas de Seguridad Social y la legislación laboral, en cuanto al reparto de sus costes entre el trabajador, la empresa y el Estado. Tal es el caso de los accidentes de trabajo: la legislación española considera accidente de trabajo el que se produce bajo una relación laboral asalariada y origina lesiones en el trabajador; la jurisprudencia ha ampliado el concepto de lesión corporal, incluyendo también las lesiones psíquicas¹. En general la legislación española no ha contemplado hasta muy recientemente, ni ha delimitado jurídicamente el absentismo laboral. Castells (1987), más bien se limita a enumerar qué tipo de ausencias y en qué condiciones son consideradas absentismo y cuáles no lo son. La misma legislación, intentando corregir los índices de absentismo establece unas medidas que, por su carácter resolutorio del contrato, están encaminadas a disuadir de su actitud a los absentistas.

Así, tenemos un amplio repertorio de motivos y tiempos que la ley establece como ausencias legales, indicando las ausencias del trabajo que tienen derecho a remuneración. A su vez, el gobierno fija cada año el número de horas de trabajo anuales, su reparto mensual o diario. Los convenios colectivos o convenios de empresa fijan el número de horas de trabajo para cada ramo o actividad empresarial, y para este número de horas se establece un salario.

Con el fin de proceder a un análisis de la realidad del fenómeno que nos ocupa y desde una perspectiva de la salud laboral, podemos establecer el efecto cascada que produce una deficiente organización/condiciones de trabajo, dando lugar a dos tipos de absentismo; por motivos psíquicos y por motivos físicos, en muchos casos ambos guardan una estrecha relación.

El absentismo por causas psicológicas tiene una justificación individual fundamentada en la necesidad de cambio: dado que el trabajo carece de sentido para la persona, la falta de motivación en la actividad laboral lleva a la ausencia como forma de conducta. El trabajador siente que psicológicamente está en su derecho; este sentimiento no sólo se manifiesta en ausencias, también en retrasos, bajo rendimiento, interrupciones en el trabajo, etc. Klaric (1976) habla de un derecho del trabajador a huir de la monotonía que impone la organización del trabajo; para este autor, es una necesidad, que

¹ Ley General de la Seguridad Social. Art. 48.1.



mediante la evasión temporal consigue una compensación/reparación, también temporal, relacionada directamente con su salud psíquica.

Vaquero (1993) analiza la relación existente entre la *quemadura profesional* y el absentismo. Para este autor, en determinadas profesiones se produce un estrés emocional crónico que se manifiesta en agotamiento físico y psíquico, esta situación conlleva una inadaptación a la tarea a realizar así como una actitud distante con los compañeros de trabajo. La quemadura profesional se salda con la ausencia del trabajo, si bien para que ésta se produzca deben confluir un conjunto de variables, a saber: susceptibilidad individual, antigüedad en el trabajo, sobrecarga laboral, actividad a realizar... tendrán mayor o menor peso específico unas u otras dependiendo del momento vital en que se encuentre el trabajador. Esteve (1992) considera que el absentismo ligado a la quemadura profesional, es una forma de buscar un respiro que corte con la tensión acumulada, y coincide con otros autores en que se produce sólo en algunas profesiones, generalmente en aquellas de gran implicación personal.

Fernández Conradi y Fernández Granda (1992) emplean el término *absentismo medicalizado* para explicar las ausencias al trabajo por I.L.T. con simulación, a veces ampliadas, que son legitimadas por el médico y en las que

existe un problema socio-laboral de fondo, relacionado con la motivación y la identificación con el trabajo.

Las situaciones descritas se presentan como *ausencia por causa desconocida*. En ellas, la organización y las condiciones de trabajo se entremezclan y proyectan un deterioro en la relación del trabajador con la empresa. Aunque es la propia empresa la «causante» de las ausencias, es innegable que el absentismo ocupa un lugar importante entre las preocupaciones de los departamentos de Recursos Humanos, dado que se trata de un tipo de absentismo *reducible* mediante la intervención de la Dirección².

Chía (1991) establece dos criterios para disociar el absentismo reducible del que no lo es:

1) Mediante un análisis causal, incluye la lucha contra el absentismo por enfermedad, manifestación producida a corto plazo y las causadas por efecto o relacionadas con la pirámide de población, que suelen manifestarse a largo plazo.

2) Mediante un análisis temporal, partiendo del microabsentismo, (de uno a cinco días) podemos delimitar el comportamiento del personal.

Para calcular los ratios del absentismo se utiliza la duración, la frecuencia y el motivo. Es obvio que tiene sus limitaciones: unos pocos trabajadores tienen un elevado absentismo, mientras que otros muchos tienen un absentismo bajo, por tanto es un indicador enmascarador; si además se hacen de manera estadística por género, edad, categoría profesional, etc. las reflexiones sobre el absentismo se empobrecen ya que manifiestan una dispersión extrema.

Como conclusión a este somero análisis del absentismo por causas psicológicas tenemos los siguientes factores: sistemas de incentivos, política de salarios, promoción personal, inseguridad/seguridad en el puesto de trabajo, relaciones humanas en la empresa, contenido del trabajo, entorno laboral, identificación con la tarea, etc. Cuando se produce el absentismo hay que pensar siempre en un hecho multifactorial, ya que se suelen presentar combinados, teniendo unos más peso que otros, es decir, un factor es determinante y otro/s aumentativos o reforzadores. Es necesario un profundo análisis de la sintomatología del problema, que es ciertamente complejo, ya que estamos tratando con personas inmersas en una gestión que en ocasiones no es muy satisfactoria. En definitiva estamos ante un absentismo que es la vía para emerger el rechazo consciente e inconsciente de unas condiciones de trabajo reproducidas social y económicamente.

¿Posibles soluciones? Refuerzo de las relaciones humanas: el absentismo es menor entre los empleados que trabajan en equipo, de ahí la importancia

² Absentismo reducible por la intervención de la Dirección; ausencias sin motivo, accidentes, y enfermedades. Absentismo en el que la Dirección no puede intervenir; servicio militar, maternidad, permiso para la formación, etc.

de constituir equipos de trabajo homogéneos, fomentando, por ejemplo, los círculos de calidad. Establecer una fluida y transparente comunicación vertical, la Dirección debe informar sobre la evolución de la empresa, se ha comprobado que las empresas en situación financiera delicada y que así se ha comunicado a los trabajadores, el absentismo ha descendido, información sobre el coste del absentismo, sobre las dificultades de la reorganización del trabajo... Cambio de puesto de trabajo cuando se produce una situación de falta de identificación, de insatisfacción, de monotonía... En definitiva, las medidas a adoptar para combatir el problema del absentismo por motivos psicológicos pasan por el desarrollo de los Recursos Humanos, si bien se ha lanzado ya una pregunta; ¿se acabará el absentismo psicológico con las nuevas formas de organización del trabajo como el autoempleo o el teletrabajo?

Absentismo laboral y accidentes de trabajo

Cualquier acontecimiento deja de sorprender cuando se produce con frecuencia, tal es el caso de los accidentes de trabajo, sus altos índices se repiten año tras año en los boletines de estadísticas. El absentismo por enfermedad y accidente (laboral y no laboral) constituye el 73% del absentismo total en la industria (esta causa, abarca a menudo la totalidad del absentismo producido).

La inexistencia de una teoría, verdaderamente explicativa, nos lleva a buscar correlaciones estadísticas entre los accidentes y las distintas variables (directas e indirectas) que influyen en el desencadenamiento de los mismos. Los accidentes de trabajo comprenden tanto los ocurridos durante la jornada de trabajo, bien tengan lugar en el propio centro de trabajo o fuera del mismo y se denominan «*in labore*», como aquellos que acontecen en el desplazamiento del domicilio del trabajador al trabajo y viceversa, son los llamados «*in itinere*». Cuando se produce un accidente, generalmente no se debe a un solo factor causal. No existen causas únicas determinantes debido a que el proceso laboral, de cualquier actividad, entraña un conjunto dinámico de sistemas y subsistemas con funciones interdependientes, que incluye factores materiales, personales, técnicos y ambientales, que, a través de diversas funciones, se desarrolla con un objetivo, desde una situación inicial a otra final. Por tanto, en la investigación de todo accidente es necesario considerar las condiciones de trabajo a las que está sometido el accidentado en su conjunto, incluyendo la organización del trabajo, la formación del trabajador, la seguridad en el empleo, etc., además de las evidentes como la vigilancia de la seguridad, el control de riesgos, el mantenimiento de la maquinaria, la utilización de equipos de protección individual, etc.

En 1995, murieron en España 1349 personas en accidente de trabajo. Además de esta cifra trágica, los accidentes son muy costosos para la sociedad: es difícil evaluar el coste de los accidentes, para su estudio se han clasifi-

cado en costes directos y costes indirectos. Los primeros son una expresión monetaria de las consecuencias directas de los accidentes: operaciones, medicinas, rehabilitación, indemnización, etc. Los costes indirectos, son el producto de las consecuencias derivadas: a) en la productividad, por los daños causados a las máquinas, por el tiempo de reparación de las mismas... b) en el rendimiento, se produce una baja en el rendimiento por la reacción psicológica del accidentado y de sus compañeros. Algunos autores evalúan los costes indirectos en cuatro veces el valor de los directos.

Si tomamos a título de ejemplo el último año, y considerando que la prestación económica en caso de enfermedad o accidente, es un logro social de indudable valor, el coste de la accidentalidad en España ascendió a 1,1 billones de pesetas³. Desglosando esta cifra, encontramos:

A) El total de los costes empresariales fueron 661.847 millones, de los cuales 500.000 correspondieron a gastos de primas de seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y los 161.847 millones restantes se debieron a jornadas no trabajadas por accidentes y enfermedades profesionales.

B) De los costes de la Seguridad Social, (475.994 millones), 156.394 millones se destinaron a pensiones por accidente laboral, 19.600 millones a pensiones por enfermedad profesional y 300.000 millones por gasto de asistencia sanitaria.

En la ceremonia de apertura del XIV Congreso Mundial de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Subdirector General de la OIT, se refirió al considerable incremento de los accidentes de trabajo. Afirmó que cada año ocurren 125 millones de accidentes laborales en el mundo, de los cuales 220.000 tienen consecuencias fatales. Según cálculos de la OIT, la tasa mundial de accidentes de trabajo con resultado de muerte se sitúa en torno a 6 por cada 100.000 trabajadores. Sólo en la Unión Europea cada año cerca de 8.000 personas pierden la vida en accidentes de trabajo, y unos 10 millones sufren accidentes y enfermedades relacionados con su actividad laboral⁴. Ante esta situación, que se repite año tras año, el Subdirector General de la OIT, hizo el siguiente llamamiento: «Tenemos que demostrar que, lejos de constituir un obstáculo al crecimiento económico y al empleo, la preservación de la seguridad, la salud y el medio ambiente de trabajo es un factor esencial para la buena gestión empresarial, la productividad y el control de la calidad»⁵.

Los datos estadísticos que se exponen a continuación, se refieren a nuestro país y exclusivamente a los accidentes de trabajo ocurridos a los trabajadores afiliados a alguno de los regímenes de la Seguridad Social que tienen

³ Informe realizado por el Departamento de Salud Laboral de CC.OO.

⁴ Revista Trabajo, nº 16, 1996, pág. 8.

⁵ Ali Taqi, Subdirector General de la OIT. XIV Congreso Mundial de Seguridad y Salud en el trabajo, Madrid 22 de Abril de 1996.

cubierta dicha contingencia, ya que son los únicos obligados a presentar los documentos que sirven de base para la obtención de la estadística.

Los regímenes aludidos son los siguientes:

- Régimen General.
- Régimen Especial para la Minería y el Carbón.
- Régimen Especial Agrario.
- Régimen Especial del Mar.

La información sobre accidentes de trabajo procede del parte de accidentes de trabajo que debe presentarse cuando ocurre un accidente que cause baja al trabajador, y de la relación de accidentes de trabajo ocurridos sin baja médica, que se presenta mensualmente, relacionando los accidentes ocurridos en el mes, en un mismo centro de trabajo y no han causado la baja de los trabajadores.

Jornadas no trabajadas son las que corresponden a los accidentes o recaídas ocurridos durante el período de referencia. Se obtienen por diferencia entre la fecha de alta y la de baja. La duración media de las bajas se obtiene dividiendo las jornadas no trabajadas por el número de accidentes.

$$\text{Duración media de las bajas} = \frac{\text{Jornadas no trabajadas, por accidente, en jornada de trabajo con baja}}{\text{Accidentes en jornada de trabajo con baja}}$$

Otras formulas de interés para el análisis y evaluación del absentismo laboral son las siguientes:

$$\text{Tasa porcentual de ausencia por accidente} = \frac{\text{Nº de accidentes de trabajo registrados en el período de observación.}}{\text{Accidentes ocurridos fuera del trabajo}} \times 100$$

$$\text{Índice de Intensidad total} = \frac{\text{Total horas perdidas}}{\text{Total horas contratadas}} \times 100$$

$$\text{Índice de Gravedad} = \frac{\text{Nº de días de trabajo perdidos}}{\text{Nº de días contratados al año}}$$

$$\text{Índice de frecuencia} = \frac{\text{Nº de incapacidades}}{\text{Nº de días contratados}}$$

$$\text{Índice de duración} = \frac{\text{Nº de días perdidos al año}}{\text{Nº de incapacidades registradas al año}} \times 100$$

En el período analizado, podemos observar que en 1993 y 1994 se produce un leve descenso en el número de accidentes de trabajo, para volver a elevarse en 1995, (a pesar de que en este año se producen más accidentes, afortunadamente, el número de accidentes mortales es menor). Esta alza en el número de accidentes, del último año, se debe fundamentalmente, al incremento de los accidentes sin baja, y en menor medida a los accidentes leves con baja.

Atendiendo a los sectores de actividad en que se han producido los accidentes, lógicamente se aglutinan en el sector no agrario, dado que es el que requiere mayor mano de obra, y es en el sector servicios donde se produce mayor incremento de accidentes, seguido de la industria y finalmente de la construcción⁶.

Según los resultados obtenidos por la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, la siniestralidad laboral en el sector industrial es mayor en la industria del metal, mientras que en servicios es el comercio/hostelería la que presenta mayor frecuencia.

Tanto en industria como en servicios (ENCT, 1993) los factores más asociados con el accidente de trabajo, son los riesgos de seguridad y los contaminantes químicos. La exposición al ruido y el tipo de contaminación sólo repercuten en el sector industria, mientras que el ritmo de trabajo lo hace en servicios.

Los cambios de puesto de trabajo, por motivos de salud, son más comunes en Química y Metal, respecto a las restantes ramas de actividad, mientras que en industria, la causa más frecuente del cambio viene dada por las secuelas de accidente. (ENCT, 1993).

En relación a las secuelas de los accidentes, en las personas que los han sufrido, debemos señalar que en una situación de crisis de empleo, con altas tasas de desempleados «sanos», los esfuerzos por rehabilitar a los trabajadores incapacitados, se ve mermada. Es un hecho el rechazo general existente para contratar a trabajadores que han sufrido accidentes graves y tienen secuelas de los mismos, estos trabajadores pasan a engrosar la lista de estigmatizados laborales.

En cuanto a la prestación por invalidez, la cuantía es superior a la media del sistema público. Una de cada cuatro pensiones que paga la Seguridad Social está causada porque el afectado ha alegado algún tipo de invalidez, en los últimos diez años, el número global de pensiones por invalidez ha registrado un aumento constante.

⁶ La construcción merece un estudio detallado en relación a momentos de expansión económica, creación de grandes obras públicas, etc.

Cuadro 1: Accidentes de trabajo en España

	1991	1992	1993	1994	1995
Total	1.223.019	1.157.177	998.746	989.803	1.101.270
Con baja	688.535	628.640	534.606	537.625	589.661
* Leves	673.758	615.736	522.509	526.237	578.110
* Graves	13.398	11.665	11.020	10.362	10.543
* Mortales	1.379	1.239	1.077	1.026	1.008
Sin baja	489.014	485.757	427.325	452.178	511.609
«In itinere»	45.470	42.780	36.815	35.460	37.750

Fuente: B.E.I..

Si el número de accidentes de trabajo, que han producido baja, lo traducimos a tiempo de trabajo perdido nos encontramos con el siguiente cuadro:

Cuadro 2: Jornadas no trabajadas por accidente, por sector de actividad

	1991	1992	1993	1994	1995
Total	15.085.794	15.726.179	14.578.894	14.649.668	14.440.522
Agrario	1.019.299	1.090.599	1.090.889	1.144.844	1.125.057
No agrario	14.066.495	14.635.580	13.488.005	13.504.824	13.315.465
*Industria	6.117.766	6.301.113	5.057.601	5.006.782	4.858.522
*Construcción	3.049.870	2.964.672	2.934.392	2.877.182	3.004.743
*Servicios	4.898.859	5.369.795	5.496.012	5.620.860	5.452.200

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Para establecer un análisis comparativo que nos permita entender con más precisión la magnitud de estas cifras, tomaremos como referencia otros aspectos que conforman las relaciones laborales, en el siguiente cuadro plasmos el tiempo de trabajo «perdido» por diferentes causas:

Cuadro 3: Horas no trabajadas por causa (*)

	1991	1992	1993	1994	1995
Total	298,7	292,8	297,6	289,9	275,2
Vacaciones y festivos	226,1	222,7	227,6	225,6	217,1
* Vacaciones anuales	113,6	129,0	126,2	130,5	120,1
* Fiestas laborales	84,7	87,4	95,2	90,3	93,1
* Puentes no recuperables	7,6	6,3	6,3	4,8	4,0
Causas ocasionales	72,8	70,0	70,0	64,3	58,1
I.L.T.	52,9	51,3	48,2	44,9	43,7
Expediente regulación de empleo	5,2	5,3	10,7	6,0	2,7
Conflictividad laboral	2,7	3,0	1,1	2,5	1,1
Actividad de representación sindical	2,6	2,6	2,8	2,9	2,7
Absentismo no justificado	2,0	1,7	1,8	1,7	1,7
Otros motivos	2,6	1,4	0,7	1,4	1,6

(*) HORAS/AÑO/TRABAJADOR.

Fuente: Encuesta de Coyuntura Laboral. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Si hacemos una lectura detenida de la segunda mitad del cuadro expuesto, podemos observar que el absentismo que causan los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales (I.L.T.) es muy superior al sumatorio del resto de las causas, excepción lógica del descanso anual y pautado, que vemos en la parte superior del cuadro.

Las horas no trabajadas, por motivo de huelga no dista de las otras causas, considerando que en el período estudiado se producen dos huelgas generales⁷. Una parte importante del absentismo no justificado corresponde con toda seguridad al absentismo que hemos denominado psicológico, si bien, éste también se halla en forma encubierta en la Incapacidad Laboral Transitoria.

Conclusiones

De todo lo expuesto, podemos concluir que la situación actual en lo referente al absentismo laboral es crítica, y en consecuencia se deben tomar medidas correctoras, indagando los factores que pueden estar determinándolo. Si el absentismo, como hemos dicho, puede ser un síntoma de desajuste del trabajador en la organización, se deben establecer formas de abordaje «personalizadas» orientadas al individuo, desde la Dirección, canalizadas a través del departamento de Recursos Humanos. Recordemos la frase del profesor

⁷ 28 de Mayo de 1992.

27 de Enero de 1994.

Arias Galicia: «Una de las más sutiles y al mismo tiempo más comunes identificaciones del descontento o actitud negativa de los empleados y de su inquietud, es el ausentismo»⁸, como punto de partida para establecer medidas preventivas, que conduzcan a una organización racional del trabajo. Si el absentismo se debe al elevado número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se producen año tras año, esperemos los efectos de la aplicación de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de Servicios de Prevención, mediante sus funciones de promoción, asesoramiento, vigilancia y control y sanción administrativa.

Bibliografía

- Anuario de estadísticas de trabajo, años: 1991-1992-1993-1994-1995. I.N.E.
AA.VV. «Incapacidad médico laboral» Absentismo, *Revista Castellana de Medicina y Seguridad del Trabajo*, nº 24, Marzo 1992.
BEHREND, H. «La ausencia voluntaria del trabajo», *Revista Internacional del Trabajo*, O.I.T. Febrero, vol. LIX, nº2, 1959.
DUBOIS, P. «L'absentéisme ouvrier dans l'industrie», *Revue Française des affaires sociales*, vol 31, 1977.
CAPITAL HUMANO, nº 69, Julio-Agosto 1994. Dossier: Salud Laboral.
CARO SANTA CRUZ, G. «Absentismo laboral, diagnóstico, acciones y evaluación» *Cuadernos Laborales*, nº1, Confemetal, Octubre 1980.
CASTELLS, P. «Todo sobre el absentismo laboral», *Colección legal de Vecchi*, Barcelona, 1987.
CLUA, F.X. «Análisis metodológico del absentismo laboral», *Revista Psicología el Trabajo y las Organizaciones*, nº 19, 1991.
ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO. I.N.S.H.T. 1993.
ESTADÍSTICAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO. B.E.L. 1991-1992-1993-1994-1995.
HUGH SCULLION, P.K. «La organización social del conflicto laboral, control y resistencia en la fábrica». Ministerio de Trabajo y SS. 1987.
INFORMES O.C.D.E. 1991-1992-1993-1994-1995.
LEGISLACIÓN SOCIAL BÁSICA. Editorial Civitas, 1993.
MAYO, E. «Problemas sociales de una civilización industrial», *Nueva Visión*, 1977.
OIT-OMS, «Factores psicosociales en el trabajo; naturaleza, incidencia y prevención», *Revista Internacional del Trabajo*, 1986.
OIT, «Las horas que trabajamos; nuevos horarios en las políticas y en la práctica», I.N.S.H.T. 1993.

⁸ Arias Galicia, Jornadas sobre Absentismo Laboral. Sociedad Vasca de Medicina del Trabajo. Junio 1992.